



An die
Geschäftsleitung,
Personalverantwortlichen sowie
ehrenamtlichen Richter

29. September 2022

Ein Referenzzeitraum von zwei Jahren kann eine hinreichende Basis der negativen Prognose zukünftiger Arbeitsunfähigkeitszeiten sein.
LAG Düsseldorf, Urteil vom 17.05.2022 - 14 Sa 825/21

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Zusammenhang mit der Zulässigkeit personenbedingter Kündigungen ist die Kernfrage in vielen Fällen die der negativen Gesundheitsprognose. Insbesondere bei einer personenbedingten Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen stellen sich Arbeitgeber häufig die Frage, welcher Betrachtungszeitraum hierfür relevant ist. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat nun entschieden, dass ein Referenzzeitraum von zwei Jahren vor Ausspruch einer personenbedingten Kündigung wegen häufiger (Kurz-)Erkrankungen eine hinreichende Basis für die negative Prognose zukünftiger Arbeitsunfähigkeitszeiten sein kann.

I. Sachverhalt

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Sicherheitsbranche, das mit dem Kläger unter dem 10.08.2018 einen zunächst befristeten und ab dem 19.07.2019 unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen hatte. Der Kläger wurde als Luftsicherheitsassistent beschäftigt.

Im Jahr 2019 war der Kläger in 9 Zeiträumen an insgesamt 36 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt, für die die Beklagte Entgeltfortzahlungskosten in Höhe von 3.053,64 € brutto zu zahlen hatte.

Im Jahr 2020 war der Kläger in 13 Zeiträumen an insgesamt 82 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte zahlte für diese Zeiträume Entgelt in Höhe von insgesamt 6.955,50 € brutto.

Daraufhin wurde am 29.10.2020 nach ordnungsgemäßer Einladung ein Gespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement mit dem Kläger durchgeführt. Der Kläger trug in diesem Zusammenhang Leiden von Kopf bis Schienbein vor. Er habe an Schwindel, Zahnschmerzen, Atemwegsinfektionen, Verschleiß der Kniegelenke, Magen-Darminfekte sowie Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung gelitten, sei aber nun wieder voll einsatzfähig. Er erklärte weiter, dass aktuell keine Erkrankungen vorliegen, die ihn bei der Arbeit beeinträchtigen würden. Auf einem separaten, auch vom Kläger unterzeichneten Formular stellten die Anwesenden sodann einvernehmlich fest, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), begonnen mit dem Einladungsschreiben vom 23.07.2020, am 29.10.2020 beendet wurde.



Nach dem BEM-Gespräch am 29.10.2020 war der Kläger bis zum Jahresende 2020 jedoch an weiteren 9 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte kündigte deshalb nach Anhörung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31.03.2021.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hatte der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben.

II. Entscheidungsgründe

Das Landesarbeitsgericht gab der daraufhin eingelegten Berufung der Beklagten statt, obwohl der von der Beklagten betrachtete Referenzzeitraum für die Arbeitsunfähigkeitszeiten bei Ausspruch der Kündigung lediglich 1,5 Jahre betrug. Dazu stellte das Landesarbeitsgericht fest, dass im vorliegenden Fall der betrachtete Referenzzeitraum eine hinreichende Basis dafür darstelle, die negative Prognose zu beurteilen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei der regelmäßig dreijährige Referenzzeitraum nicht starr, sondern es seien vielmehr aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalles auch kürzere, hinreichend prognosefähige Fehlzeitenräume zuzulassen.

Aufgrund der Vielzahl der verschiedenen Erkrankungen begleitet von einer - wie der Kläger selber vorgetragen hatte - besonderen Stressanfälligkeit, sah das Landesarbeitsgericht die negative Prognose hier bestätigt.

Dazu führte das Landesarbeitsgericht weiter aus, es sei kein Grund ersichtlich, einem Arbeitgeber durch einen fest vorgegebenen Referenzzeitraum von drei Jahren de facto in den ersten Jahren eines Arbeitsverhältnisses eine auf häufige (Kurz -) Erkrankungen gestützte Kündigung zu versagen, wenn bereits nach einem kürzeren Referenzzeitraum eine gesicherte negative Gesundheitsprognose gegeben sei.

Das bedeutet: Der Referenzzeitraum für die Betrachtung der Arbeitsunfähigkeitszeiten eines Arbeitnehmers ist nicht starr auf drei Jahre festgelegt, sondern kann im Einzelfall auch kürzer sein.

III. Bewertung

Zwar hatte das BAG bereits im Jahr 2018 entschieden, dass der Referenzzeitraum für die Betrachtung der negativen Prognose eines Mitarbeiters regelmäßig drei Jahre betrage, dieser Dreijahreszeitraum jedoch nicht starr betrachtet werden dürfe. Positiv zu bewerten ist, dass das Landesarbeitsgericht in seiner Entscheidung von der Ausnahmemöglichkeit Gebrauch gemacht hat und deutlich von dem dreijährigen Referenzzeitraum abgewichen ist. Zu beachten ist allerdings, dass es sich bei dem streitgegenständlichen Arbeitsverhältnis um ein erst seit kurzer Zeit bestehendes gehandelt hat. Insofern dürfte insbesondere bei längeren Arbeitsverhältnissen nach wie vor ein 3-jähriger Referenzzeitraum für die Feststellung einer negativen Gesundheitsprognose maßgeblich sein.

Bei Fragen zu diesem Fall stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Inga Meyer-Marcotty
Rechtsanwältin